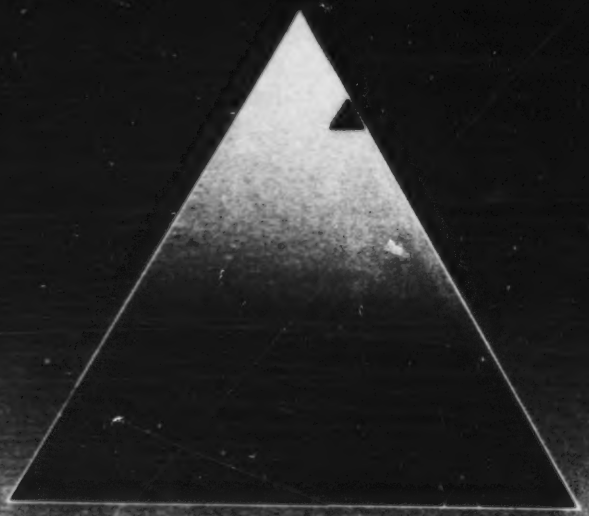
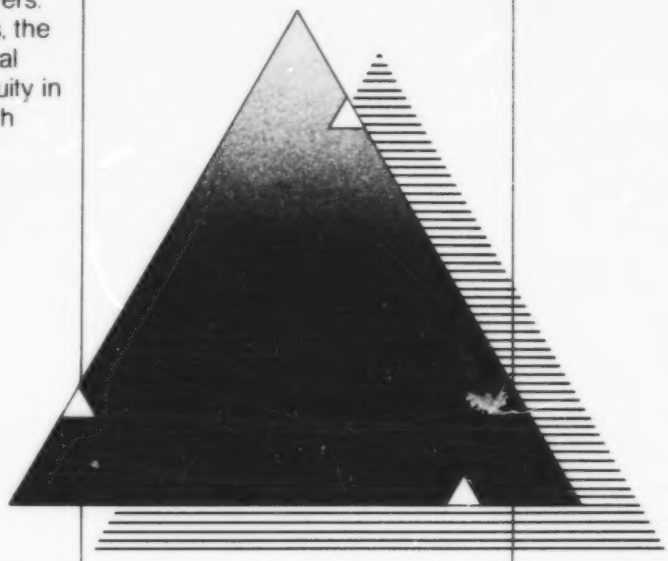


Managing Employment Equity

Ontario Women's Directorate

legislation — a guide for employers

This booklet, **Legislation — A Guide for Employers**, is the fifth in a series of publications on employment equity produced by the Ontario Women's Directorate. The first booklet introduces the series. The second booklet gives an overview of the employment equity management process. The third and fourth booklets, **Organizational Analysis** and **Organizational Change and Impact**, examine the process in more detail. In this booklet, we outline employment and equity legislation for Ontario employers. **Employment Equity Initiatives**, the sixth booklet, looks at practical examples of employment equity in action, from organizations with experience in this field.



Organizational Analysis

The first step in the employment equity management process is organizational analysis — a review of the workplace and the people in it.

Organizational analysis is the foundation stone of the process, for it allows employers to gather all of the pertinent information they will need for the changes that lie ahead.

Organizational Change

The employment equity program — just like any program that results in significant change within an organization — must be handled with care and sensitivity.

It therefore requires careful planning and implementation if it is to be effective, if it is to be successful, and if it is to have a positive impact.

Organizational Impact

All good managers want to be able to assess the impact of change on their organizations.

They must consequently monitor the employment equity process as it moves through each step towards its ultimate goal — a workplace in which people are hired, trained, promoted and paid on the basis of merit alone.

90-04832/

Table of Contents

Introduction 2

Ontario Human Rights Code

Equal Employment Opportunities 3

Equal Employment Policies and Practices 3

Freedom from Harassment ... 4

Freedom from Systemic Discrimination ... 4

Special Programs 5

Contract Compliance 5

Formal Complaint Procedure 5

Employment Standards Act

Equal Pay for Equal Work 6

Pregnancy Leave 7

Benefit Plans 7

Domestic Workers 8

Occupational Health and Safety Act 8

Pay Equity Legislation 8

FEDERAL JURISDICTION

Canadian Charter Of Rights and Freedoms 9

Canadian Human Rights Act 10

Federal Employment Equity Program 10

Employment Equity Act 10

Treasury Board Policy 10

Contract Compliance Program for Federal Contractors 10

City Of Toronto 11

Bibliography 11

Resources 12

Introduction

This booklet will help you answer some key questions about equality in employment:

- What employment laws affect you?
- What are the implications of those laws for your organization?
- What are the significant issues that will concern you directly?

The major areas of provincial and federal legislation that are relevant to women in the workplace are the focus of this part of the series on employment equity. This booklet is not meant to provide a comprehensive discussion of the law. Instead, it draws your attention to some of the relevant legislation and government policies that may affect you as an employer of women. At the end of this booklet, you will find sources of further information and a list of resources.

If you have read other booklets in this series, you will already have some information about the legal underpinnings of employment equity in Ontario. You will be aware of the need to consider legal issues when reviewing external factors that can influence your employment equity initiatives.

The Ontario Human Rights Code and the Employment Standards Act are the two key pieces of Ontario provincial legislation examined here. The Charter of Rights and Freedoms, the Canadian Human Rights Act, the Employment Equity Act and related policies designed to promote employment equity in the federal jurisdiction are also discussed.

Some of the legislation outlined here establishes minimum standards of work governing Ontario employers. Other legislation covers the prevention and elimination of discrimination in the workplace, in order to provide fair and equal access to employment opportunities for everyone. This type of legislation recognizes that some people — or groups of people — have been denied such access for reasons that have nothing to do with merit or ability. For this reason, the legislation *does* allow the development of certain programs that attempt to rectify discrimination.

It is not only the individual who benefits from equality in employment. Employers have found that employment equity initiatives make good business sense: they broaden the pool of available talent and increase productivity in the workforce.

'We need equal opportunity to achieve fairness in the process, and employment equity to achieve justice in the outcome.'

Judge Rosalie Abella
Royal Commission Report, "Equality in Employment"

Ontario Human Rights Code

The Ontario Human Rights Code provides every person with a right to freedom from discrimination in the areas of:

- Services, goods and facilities
- Accommodation
- Contracts
- Employment
- Membership in vocational associations and trade unions

The Code is intended to promote "equal treatment with respect to employment," regardless of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, age, record of offences, marital status, family status, handicap or sexual orientation.

This legislation guarantees freedom from discrimination in employment, including freedom from harassment and from "systemic," or unintentional, discrimination.

Equal Employment Opportunities

The right to "equal treatment" covers all aspects of employment including recruitment, hiring, training, transfer, promotion, apprenticeship terms, dismissal and layoff.

In the area of recruitment, for example, the Code forbids advertising which would discourage a qualified person of a particular race, sex, age and so on from applying for a job. In general, application forms should not request information, directly or indirectly, about any of the prohibited grounds of discrimination. Employment interviews allow more latitude, but employers must be able to show that their questions relate to genuine and reasonable qualifications for the job.

As a general rule in designing application forms or conducting job interviews, employers must ensure that employment decisions are based on the applicant's ability to do the job. Sometimes this involves a review of job requirements, so that assumptions about an applicant's situation do not potentially screen out certain applicants. Instead of asking whether an applicant has or intends to have children, for example, it is appropriate to ask if the applicant is free to travel or to relocate. The Ontario Human Rights Commission's guide, called **Employment Application Forms and Interviews**, is available from the commission or the Ontario Women's Directorate.

Employers should also remember that it is unlawful, when using employment agencies, to place a job request which classifies or restricts applicants on any of the prohibited grounds. At the same time, employment agencies may not accept such orders.

The provisions of the Code also apply to self-governing professions and trade unions.

Equal Employment Policies and Practices

The right to equal treatment also covers the terms and conditions of employment — including rates of pay, overtime, hours of work, vacation benefits, shift work, discipline and performance evaluation. An employer, for example, may not give the day shift to women workers and assign only men to the night shift.

Freedom from Harassment

Harassment is defined in the Code as "a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome." Employers and co-workers are prohibited from harassing an employee on the basis of the prohibited grounds: race, age, handicap, sexual orientation and so on.

Sexual harassment is also forbidden by the Code. Three types of sexual harassment are defined. The first type is "a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome" on the part of the employer, someone acting for the employer or a co-worker. Unwelcome sexual remarks or physical contact are examples.

The second type of sexual harassment is an unwanted sexual advance made by a person who is able to grant or deny a benefit to another — an advance from a supervisor to an employee, for example.

A third type of prohibited behaviour occurs when a person who is in a position to grant or deny a benefit makes threats against the person who rejects his or her sexual advance, or penalizes the person in any way.

Employers and managers are reminded that under the Code, a person who has the authority to prevent or discourage harassment is considered responsible for failing to exercise that authority. In other words, employers and managers who are aware of harassment situations in the workplace are legally obligated to take action.

Freedom from Systemic Discrimination

"Systemic," "constructive" or "institutional" discrimination are terms used to describe practices which are not openly discriminatory — but nevertheless are discriminatory in effect.

A minimum height and weight requirement for jobs involving physical labour is a classic example of systemic discrimination. Neutral on the surface, this kind of requirement will tend to screen out women, as well as certain races.

Section 10 of the Code provides that where a requirement or qualification such as this results in systemic or constructive discrimination, the requirement or qualification must be a reasonable and *bona fide* one. A recent amendment to this section goes even further. It provides that the Human Rights Commission or a court cannot find a requirement or qualification to be reasonable and *bona fide*, unless it is satisfied that the person being constructively discriminated against cannot be accommodated by the employer without undue hardship. This amendment will likely come into force in 1987.

Other types of systemic discrimination include word-of-mouth hiring, credentialism (requiring degrees or diplomas that are not a necessary requirement of the job), and the requirement of Canadian experience. Information about how to assess personnel policies and practices to ensure that they are free from bias is presented in the booklet in this series entitled **Organizational Analysis**.

Special Programs

Section 13 of the Code permits special programs, including employment equity or affirmative action programs. Special programs are defined as:

- Programs designed to relieve hardship or economic disadvantage
- Programs designed to assist disadvantaged people to achieve equal opportunity or to help eliminate the kind of discrimination forbidden by the Code

Special programs that promote the hiring and advancement of women or of other disadvantaged groups, such as the disabled or visible minorities, do not contravene the Code. Thus, employers who introduce special programs will be free from charges of reverse discrimination.

The Ontario Human Rights Commission can advise you on whether your program meets the requirements of the Code.

Contract Compliance

Employers should note that contracts with any Ontario government ministry or agency are also covered under the Ontario Human Rights Code. In Section 25, the Code stipulates that no employment discrimination is allowed in the course of performing a contract. Government loans, grants and guarantees also carry this condition. If discrimination is found under the formal complaints procedure of the Human Rights Commission, the contract, loan, grant or guarantee can be cancelled.

Formal Complaint Procedure

The formal complaint procedure and the role of the Human Rights Commission is established under the Human Rights Code. Most complaints are settled early and the complaint process encourages a resolution to the problem and a settlement.

The procedure for processing complaints is, briefly, as follows:

- A complaint is assigned to a human rights officer
- A fact-finding investigation is conducted, including both parties
- The officer meets with the complainant and the respondent. If all parties can agree, the complaint is settled

At this point, many complaints are settled. A public panel of human rights commissioners makes a decision about the formal endorsement of the settlement. If settlement is not reached or the commissioners are not satisfied with the settlement, they can request that the Minister of Labour appoint a board of inquiry, which is an independent, adjudicative body. This board's decision can result in a dismissal of the complaint or an order of compliance. Its decision can be appealed to the Supreme Court of Ontario (Divisional Court).

Employment Standards Act

The Employment Standards Act sets minimum standards for work in Ontario. It regulates:

- Hours of work
- Minimum wage
- Public holidays
- Overtime pay
- Severance pay
- Equal pay for equal work
- Benefit plans
- Pregnancy leave
- Termination notices
- Vacation pay

This booklet examines equal pay for equal work, benefit plans, pregnancy leave and issues that affect domestic workers. For specific information about these or other aspects of the Act, contact the Employment Standards Branch of the Ministry of Labour. You can obtain a guide to the Act from that branch or from the Ontario Women's Directorate.

Equal Pay for Equal Work

Section 33 of the Act states that the rate of pay should be the same for male and female employees performing substantially the same kind of work in the same establishment.

Exceptions are allowed when the difference in rate of pay is due to:

- A seniority system
- A merit system
- A measure of quantity or quality of production (e.g. piecework)
- A differential based on any factor other than sex

Other important provisions of the Act ensure that equal pay applies to both males and females; that employers and employees cannot make an agreement which goes against the equal pay provisions; and that employers cannot reduce the wages of higher paid employees to comply with the equal pay provisions.

How are jobs compared? Jobs are considered substantially the same if their performance requires the same skill, effort and responsibility under similar working conditions. Currently, the law requires that jobs have to be similar *in each and every one* of these characteristics. (Equal pay legislation should not be confused with pay equity legislation, which will measure the value of dissimilar jobs.)

Jobs are compared based on what work is actually done, rather than on what the job description says. Recent legal decisions also indicate that infrequently performed tasks are not relevant in determining whether or not jobs are substantially the same. In addition, jobs with different titles or different training requirements (e.g. hairdresser and barber, nursing assistant and nursing orderly) may still be considered substantially the same if they belong to the same "establishment" — that is, if they are performed for the same employer.

Sometimes two or more locations belonging to the same employer are considered to be the same establishment. This will depend on a number of factors: the distance between locations; collective agreements; personnel policies; and recruitment methods.

Pregnancy Leave

Sections 35 to 39 of the Employment Standards Act outline the pregnancy leave provisions for Ontario.

The key positions are summarized:

- Employees may not be fired for pregnancy
- Employees are entitled to a flexible 17-week unpaid leave of absence
- Employees with one year and 11 weeks of service are eligible for leave
- The leave may begin 11 weeks before the expected date of birth
- Employees can take at least six weeks leave after the actual date of birth
- Employees have the right to return to the same job, or a comparable position, without loss of seniority or benefits and at the salary earned before leaving.
- Outside the pregnancy leave period, pregnant women are entitled to all benefits covering sickness and disability, regardless of whether this is due to complications of pregnancy or other illness

The Employment Standards Act and the Canada Labour Code provide these minimum standards for pregnancy leave. As well, Canada Employment and Immigration, under the Unemployment Insurance Act, provides maternity benefits of 60 per cent of normal earnings (up to a specified maximum) for a period of 15 weeks.

Some employers offer additional benefits. Toronto Hydro, for example, tops up unemployment insurance benefits to 95 per cent of a woman's salary. Unionized employees at General Motors of Canada Limited receive a supplemented income during pregnancy leave, raising their benefits to a level equal to the sickness and accident benefits for all medical leaves of absence. The Federation of Women Teachers' Associations of Ontario provides employees with 10 months fully paid maternity leave.

Benefit Plans

Section 34 of the Act regulates benefit plans. Employers may not differentiate between employees, classes of employees or their survivors or dependents, on the grounds of age, sex or marital status. Benefits covered under the regulations for this Act include:

- Superannuation
- Retirement
- Income replacement
- Disability
- Sickness
- Accident
- Medical, hospital
- Death
- Nursing or dental expenses
- Drug expenses
- Other similar benefits

The issue of benefit coverage in relation to part-time work is particularly relevant to women's employment, since women make up the majority of the part-time workforce. Although benefits for part-time workers are not yet covered under the Act, some collective agreements — teachers' contracts, for example — include negotiated benefits for part-time workers. A bill currently before the Ontario legislature will amend the Pension Benefits Act to provide for shorter vesting periods, pension plan portability and eligibility for part-time workers.

In recognition of the contribution of their part-time workforce, and to enhance the appeal of part-

time work, some employers offer full benefit packages to their part-time employees. London Life Insurance Company is one such employer. Part-time work can be a good way to retain skilled people who require time to fulfill other commitments, such as family responsibilities.

Domestic Workers

In the past few years, domestic workers have received increasing levels of protection under Ontario's labour legislation. Since March 1985, for example, some categories of domestic workers have been entitled to the same minimum wage and overtime protection as other workers in Ontario. Under the Workers' Compensation Act, it is compulsory for employers to contribute to the accident fund to cover domestic workers who work more than 24 hours a week in the employer's home.

A challenge under the equality section of the Charter of Rights and Freedoms was recently launched in order to extend full Employment Standards Act protection to all domestic workers.

▶ Occupational Health and Safety Act

This legislation protects workers from health and safety hazards. It is administered by the Occupational Health and Safety Division of the Ontario Ministry of Labour.

Under the Act, employers and workers share responsibility for identifying hazards and for taking steps to reduce or eliminate them.

There are general provisions in the regulations for this Act that apply to hazardous biological or chemical substances. Special provisions protect women from lead and excessive exposure to mercury. For example:

- Workers who are likely to be exposed to lead in the workplace may be required to undergo periodic tests to guard against lead intoxication. On the advice of a physician, pregnant women may be ordered removed from lead exposure when the lead concentration in their blood exceeds prescribed limits
- Exposure of women of childbearing age to mercury should be kept to a minimum

For information, contact the Occupational Health and Safety Division of the Ministry of Labour.

▶ Pay Equity Legislation

The Province of Ontario has introduced legislation to establish pay equity in the public and private sectors of Ontario.

At the time of writing of this publication, the Pay Equity Act, (Bill 154) had received second reading in the legislature and had been reviewed by the Justice Committee which recommended that it be reported for third reading. The Pay Equity Act covers all private sector employers with at least 10 employees, as well as the public sector (school boards, municipalities, colleges, universities, hospitals, crown agencies and Ontario Public Service employees).

The purpose of this legislation is to eliminate gender-based pay discrimination in these workplaces.

The Pay Equity Act will require equal pay for jobs of equal value within an employer's establishment. Establishment is defined as all the employer's locations within a county, territorial district or regional municipality.

Job comparisons will be made between female-dominated job classes (60 per cent female) and male-dominated job classes (70 per cent male). They will be based on skill, effort, responsibility and working conditions.

Job comparisons are made only within an employer's establishment. In unionized environments, comparisons will be made first between female and male job classes within the same bargaining unit. If there is no comparable male job class in that unit, the female job classes under evaluation will be compared to male job classes anywhere in the employer's establishment. Similarly, non-unionized job classes will be compared, and only when no male job class is found will the comparison be made to job classes in a bargaining unit.

Methods of comparing jobs are left to the employers or, in the case of unionized workplaces, to the employer and bargaining agents. Pay equity plans will be posted in the workplace. If pay equity issues can be resolved within the workplace, no government involvement will be necessary.

Differences in compensation resulting from formal seniority systems, temporary training assignments, merit pay, red circling and skill shortages will be allowed.

Following proclamation of Bill 154, pay equity will be phased in over a six-year period — the length of time depending upon the size and nature of the employer. The public sector will be the first to implement; private sector companies will follow.

Wage adjustments may be limited to one per cent of the employer's payroll for the previous year.

Bill 154 establishes a Pay Equity Commission to resolve complaints and administer the legislation. The commission will also provide educational materials and guidance on how to comply with the Act, and how to examine evaluation systems for gender bias.

▶ Federal Jurisdiction

Federal legislation and related programs also affect Ontario employers.

▲ Canadian Charter of Rights and Freedoms

The Canadian Charter of Rights and Freedoms protects all Canadians. It guarantees, in Section 1, "the rights and freedoms set out in it subject only to such reasonable limits prescribed by law as can be demonstrably justified in a free and democratic society." Section 15, which came into force on April 17, 1985, states:

> 15 (1) Every individual is equal before and under the law and has the right to equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability.
>
> (2) Subsection (1) does not preclude any law, program or activity that has as its object the amelioration of conditions of disadvantaged individuals or groups including those that are disadvantaged because of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability.

Challenges under Section 15 of the Charter will provide employers and employees with an opportunity to test legislated employment standards on the basis that these laws infringe on the guarantees of equality provided in the Charter. Discrimination will only be permissible if the particular law program or activity is in the nature of a special program to better the condition of a previously disadvantaged group, or the law is demonstrably justified in a free and democratic society. Clearly the courts will now provide an important role in protecting all Canadians in the workplace.

Canadian Human Rights Act

The Canadian Human Rights Act affects federally regulated employers and employees, including federal departments, crown corporations, and federally regulated private companies. Like the Ontario Human Rights Code, the federal Act aims to resolve specific disputes among individuals, including complaints of employment discrimination.

Section 10 of the Act prohibits systemic discrimination; Section 15 permits special programs such as employment equity; Section 11 requires men and women doing work of equal value in the same establishment to be paid equally.

The Canadian Human Rights Commission now has the responsibility of enforcing the federal Employment Equity Act, 1986.

Federal Employment Equity Program

The federal government has implemented a comprehensive, three-part employment equity program: the Employment Equity Act; the Treasury Board Policy; and a contract compliance program. It targets four groups:

- Women
- Visible minorities
- Persons with disabilities
- Aboriginal peoples

Employment Equity Act

This legislation affects all federally regulated employers with more than 100 employees. It was proclaimed on August 13, 1986. Employers are required to submit statistical reports on their workforce, including the designated groups' representation in occupational groups, salary ranges, and numbers hired, terminated and promoted. The first report must be filed on June 1, 1988, and annually thereafter.

The report will be filed with Employment and Immigration Canada and a consolidated report will be tabled in Parliament and made available to the public and the Canadian Human Rights Commission. Employers who do not report are subject to a maximum fine of $50,000. The Human Rights Commission may investigate if a complaint is received or if statistical reports indicate systemic discrimination.

Employers are also required to prepare an annual employment equity action plan which must meet specific requirements. A copy of the plan must be kept by the employer for three years and made available to the Canadian Human Rights Commission.

Treasury Board Policy

Treasury Board Policies affect federal crown corporations and federal government departments. Federal crown corporations must meet the requirements of the Employment Equity Act. In addi-

tion, the Treasury Board requires them to submit a three-year action plan to the Treasury Board and to report annually on their progress.

Crown corporations with fewer than 100 employees must report annually on the representation and distribution of the designated groups in their workforce. The Treasury Board policy is expected to affect approximately 50 crown corporations, including about 200,000 crown employees. In addition, federal government departments and agencies are required to submit three-year action plans to the Treasury Board, which will monitor the plans to ensure that identified goals are met.

▲ Contract Compliance Program for Federal Contractors

Suppliers of goods and services who employ 100 or more people and who wish to bid on contracts of $200,000 or more from the federal government will be required to certify in writing their commitment to implement employment equity, according to criteria established by Employment and Immigration Canada. Failure to comply could prevent these suppliers from bidding on future contracts.

For further information on these federal programs, contact Employment and Immigration Canada. See the list of resources at the back of this booklet.

▶ City of Toronto

Toronto City Council has approved a contract compliance program which goes into effect in July 1987. All suppliers of goods and services, all grant recipients and the 25 civic agencies will be required to sign and post a non-discrimination policy and supply the city with annual workforce data — including salaries and wages — for all designated groups. (The council's designated groups are women, visible minorities and people with disabilities.) The city will monitor and evaluate the results of the first two years of the program before deciding whether additional measures are necessary.

▶ Bibliography

Abella, Judge Rosalie. **Equality in Employment: A Royal Commission Report.** Ministry of Supply and Services Canada. 1984.

Abella, Judge Rosalie. **Equality in Employment: A Royal Commission Report.** Research Studies. 1985.

Canadian Human Rights Commission. **Canadian Human Rights Act.** Ministry of Supply and Services Canada. 1986.

Canadian Human Rights Commission. **Employment Equity Brief to the Legislative Committee Considering Bill C-62.** 1985.

Canadian Human Rights Commission. **Equal Pay Casebook.** 1978, 1984.

Canadian Human Rights Commission. **Equal Pay for Work of Equal Value. Interpretation Guide.** 1984.

Canadian Human Rights Commission. **A Guide to Screening and Selection in Employment.** Ministry of Supply and Services Canada. 1985.

Canadian Human Rights Commission. **A Special Report to Parliament: The Effects of the Behind Decision on the Canadian Human Rights Commission.** 1986.

Department of Labour. **Maternity and Child Care Leave in Canada.** Labour Canada Publications Distribution Centre. 1984.

Employment and Immigration Canada. **Employment Equity Act and Reporting Requirements.** 1986.

Employment and Immigration Canada. **Federal Contractors Program.** 1986.

Ministry of the Attorney General. **Sources for the Interpretation of Equality Rights Under the Charter: A Background Paper.** 1985.

Ministry of Intergovernmental Affairs. **A Guide to the Employment Standards Act.** 1980.

Ministry of Labour. Occupational Health and Safety Division. **Designated Substances in the Workplace: A General Guide to the Regulations.** 1985.

Ontario Human Rights Code, 1981 (S.O. 1981, C. 53 as amended by 1984, c. 58). Queen's Printer for Ontario. 1985.

Ontario Human Rights Commission. **Employment Application Forms and Interviews**. 1982.

Ontario Human Rights Commission. **A Guide to the Human Rights Code**. 1981.

Ontario Human Rights Commission. **Human Rights and Sexual Harassment**. (n.d.)

Ontario Human Rights Commission. **Human Rights in Employment**. 1985.

Ontario Women's Directorate. **Your Rights as a Worker in Ontario**. 1986.

Ontario Women's Directorate. **Green Paper on Pay Equity**. 1985.

Pepin, Lucie. **Women in the Workplace and Occupational Hazards**. Occupational Health in Ontario 5 (July 1984), pp. 109-115.

Toronto Star. **What do you know about your pension?** November 14, 1986.

▶ Resources

Ontario Women's Directorate
Consultative Services Branch

The Ontario Women's Directorate is the agency in the Ontario government that co-ordinates the devlopment and communication of programs and policies for women. Its aim is economic and social equality for women in Ontario.

The Consultative Services Branch of the directorate specializes in the area of employment equity. It is responsible for encouraging the planning, development and expansion of employment equity programs in Ontario's public and private sectors.

In order to achieve this goal, the branch provides a wide range of consulting services to employers who are either just beginning to initiate employment equity programs, or who wish to enlarge those that are already established. Consultants offer employment equity strategies that are tailored to the organization's particular environment.

For further information, contact:

The Consultative Services Branch
Ontario Women's Directorate
480 University Avenue
2nd Floor
Toronto, Ontario M5G 1V2
(416) 597-4500

For more information on the Ontario Human Rights Code, the Employment Standards Act and the Occupational Health and Safety Act, contact the Ontario Ministry of Labour offices in the following cities:

Hamilton
119 King St. W.
L8N 3Z9
(416) 521-7736

Kenora
808 Robertson St.
P9N 1X9
(807) 468-3128

Kingston
1055 Princess St.
K7L 1H3
(613) 545-4340

Kitchener
824 King St. W.
N2G 1G1
(519) 744-8101

London
205 Oxford St. E.
N6A 5G6
(519) 439-3231

Mississauga
2 Robert Speck Pkwy.
L4Z 1H8
(416) 273-7811

Ottawa
2197 Riverside Dr.
K1H 7X3
(613) 523-7530

Sault Ste. Marie
390 Bay St.
P6A 1X2
(705) 949-3331

St. Catharines
205 King St.
L2R 3J5
(416) 682-7261

Scarborough
2500 Lawrence Ave. E.
M1P 2R7
(416) 750-3575

Sudbury
199 Larch St.
P3E 5P9
(705) 675-4455

Thunder Bay
435 James St. S.
P7E 6E3
(807) 475-1691

Timmins
273 3rd Ave.
P4N 1E2
(705) 267-6231

Toronto
400 University Ave.
M7A 1T7

Human Rights:
(416) 965-6841

Employment Standards
(416) 965-5152

Occupational Health and Safety
(416) 965-8710

Windsor
500 Ouellette Ave.
N9A 1B3
(519) 256-8278

For more information on the Canadian Human Rights Act, the Employment Equity Act and the Federal Contractors Program, contact these offices:

Canadian Human Rights Commission
Ontario Region
Arthur Meighen Building
55 St. Clair Ave. E.
6th Floor
Toronto, Ontario
M4T 1M2
(416) 973-5527

Employment and Immigration Canada
Chief, Employment Equity
264 Adelaide St. E.
Main Floor
Toronto, Ontario
M5A 1N1
(416) 973-3755

Employment and Immigration Canada
Director, Federal Contractors Program
Employment Equity Branch
Ottawa, Ontario
K1A 0J9
(819) 994-4655

For more information about the City of Toronto's Contract Compliance Program, contact:

Contract Compliance Program
Management Services Dept.
2nd Floor, West Tower
Toronto City Hall
Toronto, Ontario
M5H 2N2
(416) 392-6806

Publications in this Series

Managing Employment Equity

- Introduction to a Series
- An Overview
- Organizational Analysis
- Organizational Change and Impact
- Legislation — A Guide for Employers
- Employment Equity Initiatives

Ontario Women's Directorate

Minister Responsible for Women's Issues

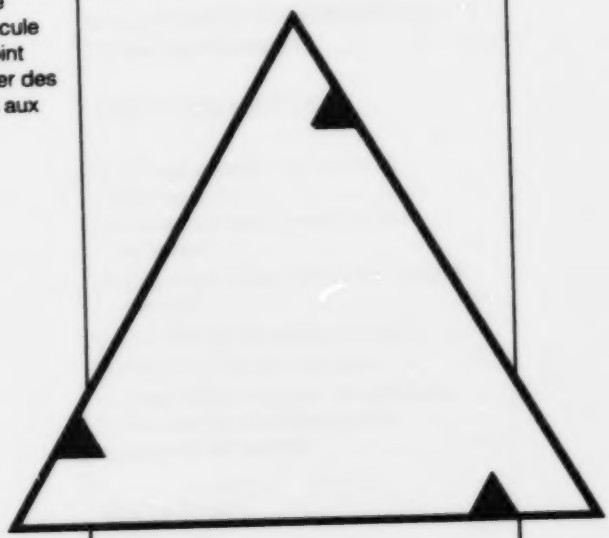
ISBN 0-7729-2471-6

L'équité en matière d'emploi — mise en application

Lois et règlements guide de l'employeur

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

Ce fascicule intitulé **Les lois — Guide à l'intention des employeurs** est le cinquième d'une série de publications sur l'équité d'emploi préparées par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Le premier fascicule constitue une introduction à la série. Le deuxième fascicule donne un aperçu du processus de gestion de l'équité d'emploi. Le troisième et le quatrième, intitulés **Analyse de l'organisme** et **Modifications apportées à l'organisme et leur impact**, approfondissent le processus. Dans ce fascicule, on présente aux employeurs ontariens les lois régissant l'emploi et l'équité. Le sixième fascicule, intitulé **Initiatives**, donne des exemples pratiques provenant d'organismes qui ont acquis de l'expérience dans le domaine de l'équité d'emploi. Le septième fascicule fournit des instructions point par point pour aider les employeurs à élaborer des programmes de formation destinés aux femmes.



Analyse de l'organisme

Le processus de gestion de l'équité d'emploi commence par une analyse de l'organisme, soit un examen du lieu de travail et de la situation du personnel.

L'analyse de l'organisme est l'élément fondamental du processus car elle permet aux employeurs de réunir toutes les données pertinentes pour prendre ensuite les mesures correctives qui s'imposent.

Modifications apportées à l'organisme et leur impact

Le programme d'équité d'emploi, comme tout programme qui entraîne des modifications importantes au sein d'un organisme, doit être préparé avec un maximum de soin et de délicatesse.

Il est donc impératif de procéder à une planification et à une mise en oeuvre bien pensées si l'on veut qu'il soit efficace, qu'il aboutisse au résultat escompté et qu'il ait un impact positif.

Impact sur l'organisme

Tout bon gestionnaire veut pouvoir évaluer l'impact des modifications apportées à son organisme.

Les gestionnaires doivent donc suivre de près l'exécution des différentes étapes du processus d'équité d'emploi à mesure qu'il progresse vers l'objectif ultime — un lieu de travail où le recrutement, la formation, l'avancement et la rémunération sont basés exclusivement sur le mérite.

Table des matières

Introduction 2

Code des droits de la personne de l'Ontario

Chances égales d'emploi 3

Politiques et méthodes d'égalité dans l'emploi 3

Protection contre le harcèlement sexuel 4

Interdiction de discrimination systémique 4

Programmes spéciaux 5

Obligation contractuelle 5

Dépôt de plainte 5

Loi sur les normes d'emploi

À travail égal, salaire égal 6

Congé de maternité 7

Régimes d'avantages sociaux 7

Loi sur la santé et la sécurité au travail .. 8

Loi sur l'équité salariale 8

JURIDICTION FÉDÉRALE

Charte canadienne des droits et libertés 9

Loi canadienne sur les droits de la personne 10

Programme fédéral d'équité en matière d'emploi 10

Loi sur l'équité en matière d'emploi ... 10

Politique du Conseil du Trésor 10

Programme d'obligation contractuelle concernant les fournisseurs du gouvernement fédéral 10

Ville de Toronto 11

Bibliographie 11

Ressources 12

Introduction

Vous trouverez dans ce fascicule les réponses à un certain nombre de questions fondamentales sur l'égalité dans l'emploi :

- Quelles lois régissant l'emploi vous concernent?
- Quelles sont les conséquences de ces lois pour votre organisme?
- Quelles sont les questions importantes qui vous concerneront directement?

Ce fascicule de la série sur l'équité en matière d'emploi examine les principales lois provinciales et fédérales qui concernent les femmes et leur milieu de travail. Il n'est pas question dans ce fascicule de procéder à un examen approfondi des textes de loi. Nous voulons plutôt attirer votre attention sur les lois pertinentes et les politiques gouvernementales qui peuvent vous concerner en tant qu'employeur de personnel féminin. Vous trouverez à la fin de ce fascicule des sources de renseignements complémentaires et une liste de ressources.

Si vous avez déjà lu les autres fascicules de cette série, vous possédez déjà un certain nombre de renseignements sur le fondement juridique de l'équité d'emploi en Ontario. Vous savez probablement qu'il est impératif de tenir compte de l'aspect juridique des questions lors de l'examen des facteurs externes qui peuvent exercer une influence sur vos initiatives dans le domaine de l'équité d'emploi.

Le Code ontarien des droits de la personne et la Loi sur les normes d'emploi sont les deux principaux textes législatifs de l'Ontario examinés dans ce fascicule. La Charte des droits et libertés, la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Loi sur l'équité d'emploi et les politiques connexes visant à favoriser l'équité en matière d'emploi au palier fédéral sont également examinées.

Certains textes de loi dont il est question ici précisent les normes minimales que doivent respecter les employeurs en Ontario. D'autres textes législatifs couvrent la prévention et l'élimination de la discrimination au travail afin que tous et toutes aient des chances d'accès à l'emploi qui soient justes et égales. Ce genre de loi tient compte du fait qu'on a refusé à certaines personnes ou à certains groupes de personnes cette égalité des chances pour des raisons sans rapport avec le mérite ou la compétence. C'est pour cette raison que la loi permet effectivement que des programmes aient pour effet de tenter de rectifier ces situations discriminatoires.

L'équité d'emploi ne joue pas uniquement dans l'intérêt des travailleurs et des travailleuses. Les employeurs ont constaté que les mesures d'équité d'emploi présentent aussi un intérêt pour leur entreprise du point de vue commercial. En effet, elles augmentent le nombre de candidats et candidates parmi lesquels les employeurs peuvent recruter leur personnel et elles favorisent la productivité de ce personnel.

«Nous avons besoin de l'égalité des chances pour assurer un accès équitable aux possibilités d'emploi, et de l'équité en matière d'emploi pour atteindre la justice dans le résultat obtenu.»

Juge Rosalie Abella

Rapport d'une commission royale, «Égalité en matière d'emploi.»

Le Code ontarien des droits de la personne

Selon le Code ontarien des droits de la personne, chaque personne a droit à un traitement sans discrimination dans les domaines suivants :

- les services, biens et installations;
- le logement;
- les contrats;
- l'emploi;
- l'adhésion à une association profession-nelle ou à un syndicat.

Le Code a pour but de favoriser un «traitement égal en matière d'emploi», sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial, un handicap ou l'orientation sexuelle.

Ce texte de loi garantit le traitement sans discrimination dans l'emploi et interdit le harcèlement ainsi que la discrimination «systémique» ou involontaire.

Chances égales d'emploi

Le droit à un «traitement égal» porte sur tous les aspects de l'emploi : recrutement, embauchage, formation, mutation, avancement, conditions d'apprentissage, renvoi et mise à pied.

Ainsi, dans le domaine du recrutement, il est interdit selon le Code de placer des annonces qui auraient pour effet de décourager une personne qui posséderait les qualités requises de postuler un emploi en raison de sa race, son sexe, son âge ou autres caractéristiques. D'une manière générale, les demandes d'emploi ne doivent pas poser de questions directes ou indirectes sur tout motif de discrimination prévu par le Code. Dans le cas des entrevues, les employeurs ont une plus grande latitude mais ils doivent pouvoir démontrer que leurs questions portent sur les qualités véritablement et raisonnablement requises pour l'emploi.

Lorsque les employeurs préparent leurs formulaires de demande d'emploi ou procèdent à des entrevues de recrutement, ils doivent en principe s'assurer que les décisions d'embauchage sont prises en fonction de la capacité du candidat ou de la candidate d'accomplir les fonctions du poste offert. Cela oblige parfois l'employeur à revoir les exigences prévues pour un poste de sorte que certaines candidates et candidats ne puissent pas être exclus par suite de suppositions faites à propos de leur situation. Par exemple, au lieu de demander à une candidate si elle a l'intention d'avoir des enfants, on peut lui demander si elle acceptera de faire des déplacements ou de déménager. La Commission ontarienne des droits de la personne publie un guide intitulé **Formules de demande d'emploi et entrevues** qui est distribué par la Commission ainsi que par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

Les employeurs ne doivent pas non plus oublier que lorsqu'ils ont recours aux services d'agences de recrutement, il leur est interdit de faire des offres d'emploi qui ont pour effet de limiter les chances ou d'exclure des candidats et candidates d'après les motifs énoncés dans le Code. Les agences de recrutement ne doivent pas de leur côté accepter de telles offres.

Les dispositions du Code s'appliquent également aux professions autonomes et aux syndicats.

Politiques et méthodes d'égalité dans l'emploi

Le droit à un traitement égal porte également sur les conditions d'emploi, notamment taux de rémunération, heures supplémentaires, nombre d'heures de travail, congés payés, travail par roulement, discipline et évaluation du rendement. Ainsi, un employeur ne peut pas affecter systématiquement les femmes au travail de jour et les hommes au travail de nuit.

Le Code ontarien des droits de la personne

Protection contre le harcèlement

Selon le Code, par harcèlement on entend «le fait pour une personne de s'adonner à des remarques ou à des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait normalement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.» Il est interdit aux employeurs et aux collègues de harceler quiconque pour des motifs de race, âge, handicap, orientation sexuelle, entre autres.

Le harcèlement sexuel est également interdit par le Code. Trois formes de harcèlement sexuel sont définies. Il y a tout d'abord «le fait pour une personne de s'adonner à des remarques ou à des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait normalement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns»; cela s'applique à un employeur, à quelqu'un qui agit pour le compte d'un employeur ou à un collègue. Les remarques et contacts physiques importuns à caractère sexuel en sont des exemples.

La deuxième forme de harcèlement sexuel concerne les avances sexuelles provenant d'une personne apte à accorder ou à refuser un avantage ou un bénéfice, comme les avances faites par un superviseur ou une superviseure à un simple employé ou employée.

Selon la troisième forme de harcèlement, il est interdit à quiconque est en mesure d'accorder ou de refuser un avantage ou un bénéfice de menacer la personne qui refuse d'accéder aux avances sexuelles ou de la pénaliser de quelque manière que ce soit.

Les employeurs et les chefs de service doivent savoir que selon le Code, quiconque a le pouvoir de prévenir ou d'interdire le harcèlement est tenu responsable en cas de non exercice de ce pouvoir. En d'autres termes, les employeurs et chefs de service sont légalement responsables des cas de harcèlement dans leur entreprise.

Interdiction de discrimination systémique

On parle de discrimination «systémique», «implicite» ou «institutionnelle» pour décrire des façons de faire qui ne semblent pas à première vue carrément discriminatoires mais qui ont cependant un effet discriminatoire.

L'imposition de limites minimales de taille et de poids pour l'exercice de métiers nécessitant un travail physique est un exemple classique de discrimination systémique. Bien qu'une telle condition puisse paraître neutre au premier abord, elle a tendance à exclure les femmes ainsi que les personnes appartenant à certaines races.

Selon l'article 10 du Code, lorsqu'une exigence ou une qualité requise de ce genre aboutit à une discrimination systémique ou constructive, il faut que l'exigence soit établie de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances. Et, cet article a été modifié de façon à avoir une plus grande portée. Selon la modification, la Commission des droits de la personne ou un tribunal ne doit pas conclure qu'une exigence est établie de façon raisonnable et de *bonne foi* à moins d'être convaincu que l'employeur ne pourra accepter la personne qui fait l'objet d'une discrimination constructive qu'en subissant un préjudice injustifié sur le plan financier ou sur celui des exigences en matière de sécurité et de santé au travail.

Parmi les autres formes de discrimination systémique citons l'embauchage par voie du bouche à oreille, l'exigence de diplômes qui ne sont pas nécessaires pour s'acquitter des fonctions de l'emploi et l'exigence de l'expérience canadienne. Le fascicule de cette série intitulé **Analyse de l'organisme** donne des renseignements sur la manière d'évaluer les politiques et méthodes de gestion du personnel afin d'en exclure les préjugés.

Programmes spéciaux

L'article 13 du Code autorise les programmes spéciaux comme les programmes d'équité d'emploi ou d'action positive. Par programmes spéciaux on entend :

- les programmes destinés à alléger un préjudice ou un désavantage économique;
- les programmes destinés à aider les personnes ou les groupes de personnes défavorisées à obtenir de chances égales ou à favoriser l'élimination d'une atteinte à des droits reconnus par le Code.

Obligation contractuelle

Les employeurs doivent savoir que les contrats passés avec tout ministère ou organisme du gouvernement de l'Ontario sont aussi couverts par le Code ontarien des droits de la personne. L'article 25 du Code stipule qu'aucune discrimination dans l'emploi ne doit se produire lors de l'exécution d'un contrat. Cette condition s'applique aux prêts, subventions et garanties gouvernementales. À la suite d'une plainte officiellement déposée auprès de la Commission des droits de la personne, si l'on juge qu'il a eu discrimination, le contrat, le prêt, la subvention ou la garantie sera susceptible d'annulation.

Dépôt de plainte

Le Code des droits de la personne précise les modalités prévues pour déposer une plainte, ainsi que le rôle de la Commission des droits de la personne. La plupart des plaintes sont réglées rapidement et le processus favorise la résolution du problème et le règlement.

Voici en quelques mots les étapes du traitement des plaintes :

- un agent ou agente de la Commission des droits de la personne est chargé de s'occuper de la plainte;
- une enquête d'information a lieu auprès des deux parties;
- l'agent ou l'agente rencontre le plaignant ou la plaignante et l'intimé ou l'intimée. Si toutes les parties peuvent arriver à un accord, la plainte est réglée.

De nombreuses plaintes sont réglées de cette façon. Des commissaires responsables des droits de la personne prennent une décision entérinant le règlement officiel de la plainte. Lorsqu'un règlement n'intervient pas ou lorsque les commissaires ne sont pas satisfaits du règlement, ils ou elles peuvent demander au ministre du Travail d'instituer une commission d'enquête indépendante et adjudicative. La Commission peut décider de rejeter la plainte ou de rendre une ordonnance d'exécution. Il peut être fait appel de la décision devant la Cour suprême de l'Ontario (Cour divisionnaire).

Loi sur les normes d'emploi

La législation du travail de l'Ontario couvre la plupart des établissements de la province, sauf ceux qui tombent sous le coup de la juridiction fédérale. Les industries suivantes sont couvertes par le Code canadien du travail (législation fédérale) :

- compagnies aériennes interprovinciales;
- banques;
- énergie nucléaire;
- radiodiffusion;
- navigation;
- chemins de fer;
- téléphone;
- camionnage.

Toutes les autres questions tombent sous le coup de la Loi sur les normes d'emploi qui établit les normes minimales de travail en Ontario, notamment :

- les heures de travail;
- le salaire minimum;
- les congés publics;
- la rémunération des heures supplémentaires;
- les indemnités de cessation d'emploi;
- le salaire égal pour un travail égal;
- les programmes d'avantages sociaux;
- les congés de maternité;
- les avis de cessation d'emploi;
- les congés payés.

On examine dans ce fascicule les aspects de la loi qui portent sur un salaire égal pour un travail égal, les régimes d'avantages sociaux et les congés de maternité, en raison de leur importance pour les travailleuses et leurs employeurs.

Pour plus de renseignements sur ces questions et d'autres aspects de loi, prière de s'adresser à la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail. Cette direction ou la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario pourra vous fournir un guide sur la loi.

À travail égal, salaire égal

Selon l'article 33 de la Loi sur les normes d'emploi, le taux de salaire doit être le même pour un employé et une employée exécutant tous deux essentiellement un travail identique dans le même établissement.

Des exceptions sont cependant prévues lorsque la différence de rémunération a été établie d'après :

- une échelle d'ancienneté;
- une promotion fondée sur le mérite;
- une échelle de rémunération où les facteurs quantité et qualité de la production entrent en jeu (ex: travail à la pièce);
- une distinction fondée sur tout autre facteur que le sexe.

Selon d'autres dispositions importantes de la loi, l'égalité des salaires doit s'appliquer autant aux hommes qu'aux femmes, les employeurs et le personnel ne doivent pas pouvoir conclure des accords contraires aux dispositions d'équité salariale et les employeurs ne peuvent pas réduire le salaire des membres du personnel les mieux rémunérés pour se conformer aux dispositions d'équité salariale.

Comment compare-t-on les emplois? On considère que des emplois sont essentiellement identiques si leur exécution exige un même degré d'effort et de responsabilité et s'ils sont exécutés dans des conditions comparables. Selon la loi actuelle, *chacune de ces caractéristiques* doit être identique. (Il faut faire la distinction entre les lois sur l'égalité salariale et sur l'équité salariale, cette dernière servant à évaluer des emplois dissemblables.)

La comparaison des emplois est fondée sur les fonctions à exécuter plutôt que sur la description d'emploi. Selon des décisions rendues récemment par les tribunaux, on ne tient pas compte des fonctions rarement exécutées d'un emploi pour déterminer si deux emplois sont analogues. En outre, des emplois auxquels correspondent une appellation différente ou pour lesquels une formation différente est exigée (ex.: coiffeuse et barbier, aide soignante et garçon de salle) peuvent être jugés analogues s'ils sont exercés dans un même «établissement», c'est-à-dire pour le même employeur.

Il arrive que plusieurs lieux de travail relevant du même employeur soient considérés comme un seul établissement. Cela dépend d'un certain nombre de facteurs comme la distance qui sépare les lieux d'emploi, les conventions collectives, les politiques relatives au personnel et les méthodes de recrutement.

Loi sur les normes d'emploi

Congé de maternité

Les articles 35 à 39 de la Loi sur les normes d'emploi énoncent les conditions prévues pour les congés de maternité en Ontario.

Les dispositions importantes sont les suivantes :

- Une employée ne peut pas être renvoyée pour cause de grossesse.
- Une employée a droit à un congé autorisé non fixé et non rémunéré de 17 semaines.
- Toute employée qui compte une année et 11 semaines de service a droit au congé.
- Le congé peut commencer 11 semaines avant la date prévue de la naissance.
- L'employée peut prendre un congé d'au moins six semaines après la date de la naissance.
- À son retour au travail après un congé de maternité, l'employée a le droit de demander à occuper le même emploi ou un emploi comparable, sans perte d'ancienneté ni d'avantages et moyennant un salaire égal à celui qu'elle touchait avant son départ.

Ces conditions minimales relatives au congé de maternité sont énoncées dans la Loi sur les normes d'emploi et dans le Code du travail du Canada. Il faut ajouter à ce qui précède les prestations de maternité prévues par la Loi sur l'assurance-chômage dont l'application est confiée à Emploi et Immigration Canada, et qui s'élèvent à 60 pour cent de la rémunération normale (jusqu'à un plafond déterminé) pendant 15 semaines.

Certains employeurs offrent des prestations supplémentaires. Ainsi, Toronto Hydro verse un complément aux prestations d'assurance-chômage de sorte que la salariée peut toucher jusqu'à 93 pour cent de sa rémunération. Les employées syndiquées chez General Motors du Canada Limitée touchent un complément de rémunération au cours de leur congé de maternité pour que leurs prestations soient égales aux prestations de maladie et d'accident accordées pour tous les congés de maladie. La Fédération des associations des enseignantes et enseignants de l'Ontario accorde aux employées un congé de maternité entièrement rémunéré de 10 mois. Les fautes employées ais du gouvernement de l'Ontario accumulent des crédits de service ininterrompu pendant leur congé de maternité.

Régimes d'avantages sociaux

L'article 34 de la loi régit les régimes d'avantages sociaux. La loi interdit aux employeurs de faire une distinction entre les employés, hommes et femmes, les catégories d'employés ou leurs survivants ou personnes à charge en raison de leur âge, de leur sexe ou de leur état civil. Les avantages couverts par les règlements de cette loi comprennent ceux qui suivent :

- pension,
- retraite,
- perte de salaire,
- invalidité,
- maladie,
- accident,
- frais médicaux et hospitaliers,
- décès,
- frais infirmiers ou dentaires,
- frais de produits pharmaceutiques,
- autres avantages analogues.

La question des avantages sociaux accordés aux effectifs à temps partiel intéresse tout particulièrement les femmes puisqu'elles constituent la majeure partie du personnel à temps partiel. Bien que la loi ne régisse pas actuellement l'octroi d'avantages sociaux aux travailleurs et travailleuses à temps partiel, de tels avantages sont négociés dans le cadre de conventions collectives comme dans le cas des contrats des enseignantes. La Loi de 1987 sur les régimes de retraite comporte des périodes d'acquisition plus courtes, la

possibilité de transfert et prévoient la participation du personnel à temps partiel.

Certains employeurs offrent leur programme complet d'avantages à leurs effectifs à temps partiel car ils apprécient l'apport de ces travailleurs et travailleuses et souhaitent rendre le travail à temps partiel attrayant. C'est le cas de la London Life, compagnie d'assurance-vie. Le travail à temps partiel fournit à l'employeur un excellent moyen de conserver du personnel compétent qui, en plus de ses fonctions professionnelles, a d'autres engagements, familiaux ou autres.

▶ Loi sur la santé et la sécurité au travail

Cette loi protège les travailleurs et les travailleuses contre les dangers qui menacent leur santé et leur sécurité; elle est administrée par la Division de la santé et sécurité au travail du ministère du Travail de l'Ontario.

Selon cette loi, les employeurs comme les travailleurs et travailleuses, doivent signaler les dangers et prendre les mesures nécessaires pour les réduire ou les éliminer.

Des dispositions générales des règlements d'application de cette loi concern-ent les substances chimiques ou biologiques présentant un danger. Des dispositions spéciales sont prévues pour la protection des femmes contre l'exposition au plomb ainsi que l'exposition excessive au mercure. Par exemple :

- ▶ On peut imposer aux personnes qui travaillent dans un lieu où elles sont exposées au plomb de subir des tests périodiquement dans un but de protection contre l'intoxication par le plomb. Sur l'avis d'un médecin, les autorités peuvent ordonner à l'employeur d'exclure les femmes enceintes d'un lieu où elles sont exposées au plomb lorsque la présence de plomb dans leur sang dépasse les limites prescrites.
- ▶ Il faut réduire le plus possible l'exposition au mercure dans le cas des femmes en âge de procréer.

Pour plus de renseignements, s'adresser à la Division de la santé et sécurité au travail du ministère du Travail.

▶ Loi sur l'équité salariale

Depuis le 1er janvier 1988, les employeurs de l'Ontario sont légalement tenus d'établir des programmes d'équité salariale pour que leurs échelles de salaires soient fondées sur le mérite du travail effectué — quel que soit le sexe de la personne effectuant ce travail. Il faut ajuster le salaire des femmes si l'on constate qu'elles sont moins payées que les hommes qui font un travail comparable. La loi concerne tous les employeurs du secteur public ainsi que ceux du secteur privé ayant au moins 10 employées et employés.

Le concept de «l'équité salariale» est différent du concept «à travail égal, salaire égal». En vertu de ce dernier concept, les employeurs doivent rémunérer de façon égale toutes les personnes qui effectuent des tâches similaires. Par exemple, les électriciens dans un même établissement doivent être rémunérés de la même façon, quel que soit leur sexe. L'équité salariale, par contre, exige des employeurs qu'ils rémunèrent de façon égale leurs employées et employés qui ont un emploi différent mais de valeur égale : par exemple, une secrétaire et un gardien de parc.

Tous les employeurs du secteur public (y compris les hôpitaux, les universités, les conseils scolaires et les municipalités) et les entreprises du secteur privé ayant au moins 100 employés et employées doivent élaborer, afficher et appliquer des programmes d'équité salariale au cours d'une période obligatoire. Les entreprises du secteur privé ayant de 10 à 99 employées et employés ne sont pas obligées d'élaborer et d'afficher des programmes d'équité salariale. Néanmoins, elles doivent établir l'équité salariale, car elles risquent de recevoir des plaintes de leurs employées et employés si elles ne le font pas.

L'employeur peut décider de la valeur comparable de divers emplois en examinant leur contenu en termes de qualifications, efforts, responsabilités et conditions de travail. Il peut le faire en examinant les spécifications de l'emploi, en faisant passer des entrevues et en distribuant des questionnaires. Il détermine ensuite la valeur de chaque emploi dans l'entreprise. Par exemple, une société d'ingénierie peut attacher plus d'importance aux qualifications techniques alors qu'un magasin de détail en attachera aux «rapports humains» et à la connaissance de produits. Une fois ce travail fait, l'employeur peut alors évaluer les emplois à partir de ce critère.

Les comparaisons d'emplois ne se font que dans le cadre de l'établissement d'un même employeur. Lorsque les travailleuses et les travailleurs sont syndiqués, les comparaisons se font d'abord entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine relevant de la même unité de négociation. En cas d'absence de catégories d'emplois à prédominance masculine comparable dans une unité de négociation, les catégories à prédominance féminine seront comparées aux catégories à prédominance masculine dans un autre secteur quelconque de l'établissement de l'employeur. De même, les catégories d'emplois non syndiqués seront comparées entre elles et ce n'est que dans le cas où aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine ne peut être trouvée que la comparaison sera faite avec des catégories d'emplois exercés par des personnes appartenant à une unité de négociation.

Ce sont les employeurs qui choisissent les méthodes de comparaison des emplois ou, dans le cas où les effectifs sont syndiqués, ce travail revient à l'employeur et aux agentes ou agents négociateurs. Les programmes d'équité salariale doivent être affichés dans les lieux de travail. Si les problèmes d'équité salariale peuvent être résolus au sein même de l'établissement, les autorités n'auront pas à intervenir.

Les écarts de rémunération seront acceptables s'ils résultent d'un système organisé d'ancienneté, d'un programme d'affectations temporaires, d'un régime de rétribution au mérite, du «salaire étoilé» et de la pénurie de main-d'oeuvre.

Les rajustements salariaux peuvent être limités à un pour cent de la feuille de paie relative à l'année précédente.

La loi prévoit la création d'une Commission de l'équité salariale qui sera chargée de résoudre les plaintes et d'administrer la loi. La commission sera aussi chargée de fournir des documents d'information et des conseils sur les conditions de respect de la loi et sur la façon d'examiner, les systèmes d'évaluation pour vérifier s'ils sont bien non sexistes. On peut appeler le service de renseignements au:

Ontario
(sans frais)

1-800-387-8813
1-800-387-8817

Région de Toronto

481-3314
481-3315

▶ Juridiction fédérale

Un certain nombre de textes législatifs fédéraux et programmes connexes concernent les employeurs en Ontario.

▲ La Charte canadienne des droits et libertés

La Charte canadienne des droits et libertés protège tous les Canadiens et Canadiennes. Selon l'article 1, elle garantit «les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.» L'article 15 qui est entré en vigueur le 17 avril 1985 précise ce qui suit :

15(1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

Les contestations fondées sur l'article 15 de la Charte fourniront aux employeurs et au personnel l'occasion de vérifier si les normes d'emploi prévues par différentes lois sont contraires aux garanties d'égalité prévues par la Charte. Il ne pourra y avoir discrimination que si une loi ou une activité concerne un programme spécial de promotion sociale d'un groupe qui était défavorisé ou que si l'on peut démontrer que le texte de loi est justifié dans le cadre d'une société libre et démocratique. Les tribunaux auront désormais un rôle majeur dans le domaine de la protection de tous les Canadiens et toutes les Canadiennes au travail.

Loi canadienne sur les droits de la personne

La Loi canadienne sur les droits de la personne concerne les employeurs et les employées ou employés régis par les lois fédérales, y compris les ministères fédéraux, les sociétés de la Couronne et les sociétés privées à charte fédérale. Tout comme le Code ontarien des droits de la personne, la loi fédérale vise la résolution des conflits entre particuliers hommes et femmes, y compris les plaintes déposées pour discrimination dans l'emploi.

L'article 10 de la loi interdit la discrimination systémique, l'article 15 autorise les programmes spéciaux comme ceux d'équité d'emploi, l'article 11 impose le paiement d'un salaire égal aux hommes et aux femmes faisant un travail de valeur égale dans un même établissement.

La Commission canadienne des droits de la personne est maintenant chargée de faire appliquer la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi de 1986.

Programme fédéral d'équité en matière d'emploi

Le gouvernement fédéral a mis en oeuvre un programme complet d'équité en matière d'emploi en trois parties : la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la politique du Conseil du Trésor et un programme d'obligation contractuelle. Ce programme concerne quatre groupes :

- les femmes;
- les minorités visibles;
- les personnes handicapées;
- les autochtones.

Loi sur l'équité en matière d'emploi

Cette loi entrée en vigueur le 13 août 1986 concerne tous les employeurs relevant des autorités fédérales qui ont plus de 100 effectifs. Elle stipule que les employeurs doivent produire des rapports statistiques sur leur personnel, précisant le nombre de membres des groupes cibles dans les catégories professionnelles, leurs échelles salariales, le nombre de ces personnes qui ont été engagées, licenciées ou ont obtenu de l'avancement. Le premier rapport a été produit le 1er juin 1988 et dorénavant, le sera annuellement.

Ce rapport est remis à Emploi et Immigration Canada et un rapport consolidé est déposé au parlement puis mis à la disposition du public et de la Commission canadienne des droits de la personne. Les employeurs qui omettent de produire un rapport s'exposent à une amende maximale de 50 000 $. La Commission des droits de la personne peut enquêter lorsqu'elle reçoit une plainte ou dans le cas où les rapports statistiques révèlent qu'il y a discrimination systémique.

Les employeurs doivent en outre préparer un plan d'action annuel favorisant l'équité d'emploi qui doit répondre à des exigences précises. L'employeur doit conserver un exemplaire du plan pendant trois ans et pouvoir le fournir à la Commission canadienne des droits de la personne.

Politique du Conseil du Trésor

Les politiques du Conseil du Trésor concernent les sociétés fédérales de la Couronne et les ministères fédéraux. Les sociétés fédérales de la Couronne doivent respecter la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le Conseil du Trésor

exige en outre qu'elles lui soumettent un plan d'action de trois ans et qu'elles produisent un rapport chaque année sur les progrès réalisés.

Les sociétés de la Couronne qui emploient moins de 100 personnes doivent présenter un rapport annuel sur la représentation et la répartition des groupes cibles au sein de leur personnel.

La politique du Conseil du Trésor devrait concerner environ 50 sociétés de la Couronne et environ 200 000 effectifs. Par ailleurs, les ministères et organismes fédéraux doivent soumettre des plans d'action de trois ans au Conseil du Trésor qui les examinera pour vérifier que les objectifs fixés sont effectivement atteints.

▲ Programme d'obligation contractuelle concernant les fournisseurs du gouvernement fédéral

Les fournisseurs de biens et de services qui ont au moins 100 effectifs et qui désirent faire des offres sur des contrats d'au moins 200 000 $ proposés par le gouvernement fédéral doivent attester par écrit qu'ils s'engagent à respecter les critères d'équité d'emploi établis par Emploi et Immigration Canada. En cas de manquement à cet engagement, ces fournisseurs pourraient perdre le droit de faire des offres sur des contrats proposés ultérieurement.

Pour plus de renseignements sur ces programmes fédéraux, s'adresser à Emploi et Immigration Canada. Voir la liste des ressources à la fin de ce fascicule.

▶ Ville de Toronto

Le conseil de la ville de Toronto a approuvé un programme d'obligation contractuelle qui est entré en vigueur en juillet 1987. Tous les fournisseurs de biens et de services, les bénéficiaires de subventions et 25 organismes relevant des autorités municipales doivent signer et afficher une politique d'équité et fournir à la ville chaque année des données sur la main-d'oeuvre, notamment les rémunérations et salaires, pour tous les groupes cibles. (Les groupes cibles selon le conseil sont les femmes, les minorités visibles et les personnes handicapées.) La ville contrôle et évalue actuellement les résultats des deux premières années du programme avant de décider si des mesures supplémentaires s'imposent.

▶ Bibliographie

Abella, Juge Rosalie. Egalité en matière d'emploi : Rapport d'une Commission royale. Ministère des Approvisionnements et Services Canada. 1984.

Abella, Juge Rosalie. Égalité en matière d'emploi : Rapport d'une Commission royale. Documents de recherche. 1985.

Commission canadienne des droits de la personne. Cas de disparité salariale. 1978, 1984.

Commission canadienne des droits de la personne. Équité en matière d'emploi. Mémoire au Comité législatif chargé d'étudier le projet de loi C-62. 1985.

Commission canadienne des droits de la personne. Loi canadienne sur les droits de la personne. Ministère des Approvision-nements et Services Canada. 1986.

Commission canadienne des droits de la personne. Guide pour la présélection et la sélection des employés. Ministère des Approvisionnements et Services Canada. 1985.

Commission canadienne des droits de la personne. Égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes. Guide d'interprétation. Ministère des Approvisionnements et Services Canada. 1984.

Commission canadienne des droits de la personne. Rapport spécial au parlement : Les effets de la décision Bhinder sur la Commission canadienne des droits de la personne. Ministère des Approvisionnements et Services Canada. 1986.

Ministère du Travail. Congé de maternité et de soins aux enfants au Canada. Travail Canada. Centre de distribution des publications. 1984.

Emploi et Immigration Canada. Loi sur l'équité en matière d'emploi et exigences concernant les rapports. 1986.

▶ Ressources

Emploi et Immigration Canada. Programme de contrats fédéraux. 1986.

Ministère du Procureur général. Sources for the Interpretation of Equality Rights Under the Charter : A Background Paper. 1985.

Ministère des Affaires intergouvernementales. A Guide to the Employment Standards Act. 1980.

Ministère du Travail. Division de la santé et la sécurité au travail. Designated Substances in the Workplace : A General Guide to the Regulations. 1985.

Code ontarien des droits de la personne, 1981. (L.O. 1981. C. 53 tel que modifié par C. 58 1984). Imprimeur de la reine pour l'Ontario. 1985.

Commission ontarienne des droits de la personne. Droits de la personne et emploi. 1985.

Commission ontarienne des droits de la personne. Droits de la personne et harcèlement sexuel. (p.d.)

Commission ontarienne des droits de la personne. Guide du Code des droits de la personne. 1981.

Commission ontarienne des droits de la personne. Formules de demande d'emploi et entrevues. 1982.

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Les droits des travailleurs de l'Ontario. 1986.

Pépin, Lucie. Women in the Workplace and Occupational Hazards. Occupational Health in Ontario 5 (juillet 1984), pp. 109-115.

Toronto Star. What do you know about your pension? 14 novembre 1986.

▲

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario
Direction des services consultatifs

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario est l'organisme du gouvernement de l'Ontario qui coordonne l'élaboration et la communication des politiques et programmes à l'intention des femmes. Son but est d'obtenir la parité sociale et économique pour les femmes en Ontario.

La Direction des services consultatifs de cet organisme s'occupe entre autres de l'équité d'emploi. Il lui incombe de favoriser la planification, la mise au point et l'expansion des programmes d'équité en matière d'emploi dans le secteur public comme privé en Ontario.

Pour atteindre cet objectif, la Direction des services consultatifs offre un vaste éventail de services de consultation aux employeurs qui envisagent d'introduire des programmes d'équité d'emploi ou qui désirent élargir la portée de ceux qu'ils ont déjà en place. Des expertes-conseils et des experts-conseils proposent des stratégies d'équité d'emploi adaptées aux conditions particulières de l'organisme.

Pour plus de précisions, s'adresser à :

Direction des services consultatifs
Direction générale de la condition féminine de l'Ontario
480, avenue University, 2e étage
Toronto (Ontario) M5G 1V2
(416) 597-4500
appels à frais virés acceptés

Pour plus de renseignements sur le Code ontarien des droits de la personne, et sur la Loi sur les normes d'emploi, s'adresser aux bureaux du gouvernement dans les villes suivantes :

Hamilton
119, rue King Ouest
L8N 3Z9
(416) 521-7870
1-800-263-6906*

Kenora
808, rue Robertson
P9N 1X9
(807) 468-3128
1-800-665-1104*

Kingston
1055, rue Princess
K7L 1H3
(613) 545-4340
1-800-267-0915*

Kitchener
824, rue King Ouest
N2G 1G1
(519) 744-8101
(416) (705) 1-800-265-2373*
(519) 1-800-265-2468*

London
205, rue Oxford Est
N6A 5G6
(519) 439-3231
1-800-265-4707*

Mississauga
2, Robert Speck Parkway
L4Z 1H8
(416) 273-7811
(416) (519) (613) (705) 1-800-268-2968*

Ottawa
2197, promenade Riverside K1H 7X3
(613) 523-7530
1-800-267-1916*

Sault Ste-Marie
390, rue Bay P6A IX2
(705) 949-3331
1-800-461-7268*

St. Catharines
205, rue King L2R 3J5
(416) 982-7261
1-800-263-7260*

Scarborough
2500, avenue Lawrence Est M1P 2R7
(416) 750-3575
(416) 750-3557
1-800-268-6541*

Sudbury
199, rue Larch P3E 5P9
(705) 675-4455
1-800-461-4000*

Thunder Bay
435, rue James Sud P7E 6E3
(807) 475-1691
1-800-465-5016

Timmins
273, 3e Avenue
P4N 1E2
(705) 267-6231

Toronto
400, avenue University
M7A 1T7

Droits de la personne
(416) 965-6841

Normes d'emploi
40, rue Dundas Ouest
4e étage M5G 2C2
(416) 326-7160
1-800-387-2965*
(416) (519) (613) (705)

Santé et sécurité au travail
(416) 965-8710

Windsor
500, avenue Ouellette
N9A 1B3
(519) 256-8278
1-800-265-5140*

* Ligne libre appel pour les personnes se trouvant dans la zone d'appel indiquée mais en de hors de la zone d'appel de la ville. Consultez les pages bleues de l'annuaire téléphonique pour de plus amples renseignements.

Pour plus de renseignements sur la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Loi sur l'équité en matière d'emploi et le programme de contrats fédéraux, s'adresser aux bureaux suivants :

Commission canadienne des droits de la personne
Région de l'Ontario
Édifice Arthur Meighen
55, avenue St. Clair est, 6e étage
Toronto (Ontario)
M4T 1M2
(416) 973-5527

Emploi et Immigration Canada
Chef de l'équité en matière d'emploi
55, avenue St. Clair est,
Bureau 705,
Toronto (Ontario)
M4T 1M2
(416) 973-3755

Emploi et Immigration Canada
Directeur du Programme de contrats fédéraux
Direction de l'équité en matière d'emploi
Phase IV 5e étage,
140, Promenade du Portage
Ottawa (Ontario) K1A OJ9
(819) 953-7531

Pour plus de renseignements sur le programme d'obligation contractuelle de la ville de Toronto, s'adresser à:

Programme d'obligation contractuelle
Services de gestion
2e étage, tour ouest
Hôtel de ville de Toronto
Toronto (Ontario)
M5H 2N2
(416) 392-6806

Les publications de cette série

Gestio de l'équitée d'emploie

- Introduction à une série de publications
- Vue d'ensemble
- Analyse de l'organisme
- Modifications apportées à l'organisme et leur impact
- Les lois – Guide à l'intention des employeurs
- Initiatives
- La formation professionnelle des femmes